

**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ**

ISSN 1857-8713



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
YEARBOOK**

ГОДИНА 4

VOLUME IV

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF LAW**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
YEARBOOK
FACULTY OF LAW**

За издавачот

Проф. д-р Јован Ананиев

Издавачки совет

Проф. д-р Саша Митрев
Проф. д-р Блажо Боев
Проф. д-р Лилјана Колева Гудева
Проф. д-р Јован Ананиев
Доц. д-р Љупчо Сотировски
М-р Ана Никодиновска Крстевска

Editorial board

Prof. Saša Mitrev, Ph.D.
Prof. Blazo Boev, Ph.D.
Prof. Liljana Koleva Gudeva, Ph.D.
Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D
Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

Меѓународен програмски комитет

Проф. д-р Јован Ананиев,
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Р. Македонија
Доц. д-р Јадранка Денкова,
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Р. Македонија
Проф. д-р Жан Пол Ленер,
Универзитет на Луксембург, Луксембург
Проф. д-р Аленка Верболе,
Универзитет на Љубљана, Словенија
Проф. Татјана Петровна Суспицина,
Московска Правна Академија, Русија
Проф. Габриела Белова,
Југозападен Универзитет „Неофит Рилски“, Бугарија

International Editorial board

Prof. Jovan Ananiev, Ph. D,
Goce Delcev University - Štip
Prof. Jadranka Denkova, Ph. D,
Goce Delcev University - Štip
Prof. Jean Paul Lehnars, Ph. D,
University of Luxembourg
Prof. Alenka Verbole, Ph. D,
University of Ljubljana
Prof. Tatjana Petrovna Suspiciina,
Moscow State Law Academy
Prof. Gabriela Belova,
South West University “Neofit Rilski”

Редакциски одбор

Проф. д-р Јован Ананиев
Доц. д-р Љупчо Сотировски
Доц. д-р Борка Тушевска
М-р Ана Никодиновска Крстевска

Editorial staff

Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D
Ass. Prof. Borka Tuševska, Ph. D
Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

Главен уредник

Проф. д-р Јован Ананиев

Managing editor

Prof. Jovan Ananiev, Ph. D

Одговорен уредник

Доц. д-р Љупчо Сотировски

Editor in chief

Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D

Јазично уредување

Даница Гавриловска-Атанасовска
(македонски јазик)

Language editor

Danica Gavrilovska-Atanasovska
(Macedonian)

Техничко уредување

Славе Димитров
Благој Михов

Technical editor

Slave Dimitrov
Blagoj Mihov

Редакција и администрација

Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип
Правен факултет
ул. „Крсте Мисирков“ 66
п. фах 201, 2000 Штип
Р. Македонија

Address of the editorial office

Goce Delcev University – Štip
Faculty of law
Krste Misirkov b.b.,
PO box 201, 2000 Štip,
R. of Macedonia

СОДРЖИНА

АМПОВСКА Марија и ИЛИОСКИ Ристо The process of civil law codification in Western Balkans	
АНАНИЕВ Јован Главни истражувачки наоди на дискриминацијата во огласите за вработување на Република Македонија	
АПАСИЕВ Димитар Римски воени судови	
БЕЛОВСКИ Војо Парична казна, отказни рокови и приговори против одлуките на работодавачот и застареност	
БЕЛОВСКИ Војо Остварување и заштита на правата, обврските и одговорностите од работен однос	
ГАЛЕВ Гале Правдата и справедливоста како вредносни принципи на правото	
ГАЛЕВА Јорданка Културни разлики и политики на признавање (со осврт на македонското општество)	
ГУШЕВА Снежана Законодавна дејност на Парламентот – Генеза, ограничувања, предизвици –	
ИЛИОСКИ Ристо Издвојување на предметите на домаќинството како наследно-правен институт	
ЈАКИМОВСКА Светлана Текстуална анализа на пресудите во Република Македонија и во Република Франција	
КАРЧОВА Маја Кредитниот ризик во комерцијалното банкарство.....	



КОШЕВАЛИСКА Олга и ИВАНОВА Елена

Зајакнување на акузаторните елементи преку
новиот концепт на главната расправа во
кривичната постапка на РМ

МАЈХОШЕВ Андон и ДЕНКОВА Јадранка

Измени на Уставот на Република Македонија

МАЈХОШЕВ Андон

Професионални стандарди на новинарската етика

НИКОДИНОВСКА КРСТЕВСКА Ана

Критики и лимити на концептот на
„нормативна моќ на Европската унија“

ПОПОСКА Весна и ИЛИЕВА Јана

Екстратериторијална апликбилност на универзални и
регионални инструменти за човекови права во контекст
на справувањето со современите закани од тероризмот

ПОПОСКА Жанета

Конвенцијата за правата на лицата со хендикет како
анти-дискриминациски инструмент

ПЕТРЕСКИ Ѓорѓи и ЈАЌИМОСКИ Лазе

Провизии при трансакции со платежни картички

ПЕТКОВСКИ Александар

Улогата на Комитетот за односи меѓу заедниците
– целискоходност и перспективи

ПЕЦОВ Орданчо

Мачење и други облици на нехумани постапувања

СТОЈАНОВСКИ Страшко и ЉОРОВСКИ Димитар

Раѓањето на Македонската нација:
Етно-лингвистичките и територијално-политички
основи на Македонскиот идентитет

ТУШЕВСКА Борка

Гарантните писма наспрема коносманите во
транспортното право и практика

ШАБАНИ Фатон

Европско друштво

ГЛАВНИ ИСТРАЖУВАЧКИ НАОДИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА ВО ОГЛАСИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Апстракт: Дискриминацијата во огласите за вработување претставува прва пречка во постапката за вработување. Тоа претставува дискриминација на одредена категорија на луѓе директно или индиректно, врз различни основи, но најчесто: пол, возраст, етничка припадност, јазик или семеен статус. Но, истовремено, ваквите огласи создаваат чувство кај јавноста дека дискриминацијата е нормална појава. Овој труд е базиран на анализа на четири дневни весници и една интернет страница за огласи за вработување, објавени во период од пет месеци и статистички обработени со претходно кодирање на релевантните податоци.

Клучни зборови: *дискриминација, вработување, огласи за вработување*

* * *

ANANIEV Jovan

MAIN RESEARCH FINDINGS OF DISCRIMINATION IN JOB ANNOUNCEMENTS IN REPUBLIC OF MACEDONIA

Abstract: Discrimination in job announcement is the first gap for employment. Its direct or indirect, on various grounds, but most frequent are gender, age, ethnicity, language and family status. In the same time, this type of announcements create feelings among the publicity that discrimination is normal phenomena. This paper is prepared on the base of an analysis of four daily newspapers and one web site specialized for job announcements published in five months, statistical explored on the base of coding of the relevant content.

Key words: *discrimination, employment, job announcement*

* * *

1. Методолошки вовед

Во периодот кога е спроведено истражувањето (15 април 2013 година- 15 септември 2013 година) обработени се вкупно 988 огласи, од кои, како што беше наведено, на интернет-порталот „Најди работа“ се обработени само оние огласи во кои е евидентирана дискриминација. Заради ова, кога се обработуваат податоците во врска со соодносот има или нема дискриминација, вклучени се само оние кои произлегуваат од огласите во печатените медиуми. Од вкупниот број обработени огласи, 31% се однесуваат на огласите објавени на веб-порталот „Најди работа“, а 69% се однесуваат на огласите објавени во печатените медиуми. За сите важни променливи кои беа валидни за тестирање на фреквенции и корелации беа изготвени кодови. Потоа, секој

¹Вонреден професор на Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип

оглас беше кодиран, а кодовите беа обработени во SPSS програмата за статистичка обработка на податоци.

Табела 1

„Дневник“	471
„Утрински весник“	89
„Лајм“	62
„Коха“	57
Најди работа	309
Вкупно	988

2. Постоенето или непостоењето на дискриминација во огласите за вработување

Дискриминацијата во огласите за вработување е првиот чекор на дискриминациско постапување во сферата на работните односи. Ако огласот е појдовниот момент во постапката за засновање на работен однос, тогаш на многу работоспособни луѓе им е ставена пречка дури и да се обидат да го остварат правото на работен однос. Во огласите директно се ставаат во подредена положба припадници на некои групи или, пак, тоа се прави индиректно преку навидум неутрални барања во огласите како, на пример: фотографија, познавање на некој јазик или поседување на возачка дозвола.

Од вкупниот број на обработени огласи во печатените медиуми, воочливо е дека во просек во 24% од огласите има дискриминација. Во печатените медиуми „Лајм“ и „Коха“ овој процент е највисок и е за 5% поголем во однос на просекот, а во „Утрински весник“ процентот е помал за 16% во однос на просекот.

Во овој дел од анализата се отвора прашањето - Дали медиумот што го објавува огласот, без разлика дали е печатен или електронски, има одговорност за тоа што објавува оглас во кој има содржано дискриминација или, пак, одговорноста треба да ја сноси огласувачот, односно оној кој бара работници. Сепак, одговорноста е еднаква имајќи предвид дека Законот за спречување и заштита од дискриминација упатува дека како дискриминатор може да се јави секое физичко и правно лице и дека дискриминација може да има како во областа на работата и работните односи, така и во областа на јавното информирање и медиумите.²

Не претставува цензура доколку медиумот не објави оглас во кој има вознемирувачка или дискриминациска содржина. Медиумите имаат јавна одговорност во овој домен и потребно е да внимаваат за работи кои се од јавен интерес - во случајов недискриминацијата. И во крајна линија, заради угледот и рејтингот на одреден медиум, не е во прилог да добива негативни поени меѓу општата и стручната јавност и пожелно е да направи добра пресметка меѓу профитот што ќе го добие од огласувањето на оглас кој содржи дискриминација, од една страна, и намалувањето на сопствениот рејтинг, од друга страна, заради ваквото објавување. Неопходно е да се подигне свеста меѓу

²Член 4, алинеја 1 и алинеја 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, објавен во „Службен весник на РМ“ бр. 50 од 15. 4. 2010 година.

вработените во медиумите дека и медиумот може да дискриминира и, истовремено, да се подобри знаењето за облиците и основите на дискриминација. Исто така, потребно е да се зајакне внатрешната процедура во медиумите, односно и огласите да минуваат задолжително низ одредена редакција за да не се дозволи објавување на огласи со вознемирувачка и дискриминациска содржина а истовремено медиумот да има можност да даде навремено и издржано образложение на оној кој го доставува огласот дека истиот е потребно да се коригира.

Подолу во табелата е даден приказ на постоење или непостоење на дискриминација во одделни дејности. Првиот ред во секоја дејност го прикажува бројот на огласи, вториот ред го прикажува процентот на постоење на дискриминација во одделната дејност, а третиот ред прикажува колку соодветната дејност е процентуално застапена во огласите во кои е евидентирано дека има, односно дека нема дискриминација. Дејностите за кои се однесуваат мал процент огласи (приближно под 20) немаат голема статичка релевантност и може да помогнат само како индикација. Од дејностите за кои се однесуваат огласите за вработување и во кои е евидентиран висок процент на дискриминација, а за кои има најмалку 20 огласи, ги издвојуваме *продажбата и маркетингот со 44%, угостителството и туризмот со 54,5%, занаетчиските услуги со 26% и најмногу единиците на локалната самоуправа 60,9%.*

Табела 2

ДЕЈНОСТ	ИМА	НЕМА	Вкупно
Нема податок	2	21	23
	8,7%	91,3%	100,0 %
	0,3%	3,1%	3,4%
Образование и наука	22	117	139
	15,8%	84,2%	100,0 %
	3,2%	17,2%	20,5%
Култура	1	1	2
	50,0%	50,0%	100,0 %
	0,1%	0,1%	0,3%
Продажба и маркетинг	20	25	45
	44,4%	55,6%	100,0 %
	2,9%	3,7%	6,6%
Градежништво	1	20	21
	4,8%	95,2%	100,0 %
	0,1%	2,9%	3,1%
Угостителство и туризам	24	20	44
	54,5%	45,5%	100,0 %

	3,5%	2,9%	6,5%
Здравство	4	29	33
	12,1%	87,9%	100,0%
	0,6%	4,3%	4,9%
Фармација	4	9	13
	30,8%	69,2%	100,0%
	0,6%	1,3%	1,9%
Трговија	4	5	9
	44,4%	55,6%	100,0%
	0,6%	0,7%	1,3%
Транспорт	4	36	40
	10,0%	90,0%	100,0%
	0,6%	5,3%	5,9%
Текстилно производство	2	3	5
	40,0%	60,0%	100,0%
	0,3%	0,4%	0,7%
Прехранбено производство	8	10	18
	44,4%	55,6%	100,0%
	1,2%	1,5%	2,7%
Дрвна индустрија	2	4	6
	33,3%	66,7%	100,0%
	0,3%	0,6%	0,9%
Друг вид на производство	1	7	8
	12,5%	87,5%	100,0%
	0,1%	1,0%	1,2%
Јавна администрација	3	47	50
	6,0%	94,0%	100,0%
	0,4%	6,9%	7,4%
Единици на локална самоуправа	28	18	46
	60,9%	39,1%	100,0%

	4,1%	2,7%	6,8%
Козметичарски, фризерски и масажерски услуги	2	0	2
	100,0%	0,0%	100,0%
	0,3%	0,0%	0,3%
Занаетчиски услуги	8	23	31
	25,8%	74,2%	100,0%
	1,2%	3,4%	4,6%
Сметководствени, правни и друг вид на интелектуални услуги	3	17	20
	15,0%	85,0%	100,0%
	0,4%	2,5%	2,9%
Останато	20	104	124
	16,1%	83,9%	100,0%
	2,9%	15,3%	18,3%

Се потврди претпоставката поставена пред ова истражување, дека најмногу дискриминација има во огласите кои се однесуваат на работни места поврзани со работа со странки и во огласите кои се карактеризираат со родови стереотипи на „машки“, односно „женски“ професии. Но, откако започна истражувањето, веднаш се увиде дека многу е голем бројот на единиците на локалната самоуправа кои бараат да се приложи фотографија. Овој проблем го дообјаснуваме подолу во делот кој се однесува на облиците на дискриминација.

3. Облици на дискриминација

Истражувањето покажа податок кој ја отфрли хипотезата на истражувањето дека *значително е поголем бројот на огласите во кои има директна дискриминација*. Ако се обидеме приближно да го квантифицираме исказот „*значително поголем*“, тоа би требало да значи повеќе од 70%, но резултатите покажуваат само „*поголем*“ процент на огласи во кои е евидентирана директна дискриминација бидејќи тој е 58%. Огласи со евидентирана *индиректна дискриминација* најчесто се оние во кои се бара фотографија, непотребно се бара возачка дозвола или, пак, за одредено работно место се бара солидно познавање на некој јазик или познавање на втор јазик.³

Во огласите во кои е евидентирана *директна и индиректна дискриминација* има елементи на директна (очигледна) дискриминација и на индиректна дискриминација. Најчесто станува збор за различни основи на дискриминација во ситуациите во кои има и директна и индиректна дискриминација. На пример, *се бара вработување на пет продавачки. Потребно е да приложат фотографија*. Овде има директна дискриминација на мажите, односно дискриминација врз основа на пол (преку исказот - *се бараат пет продавачки*), но, истовремено, има и индиректна дискриминација (со

³Иако во некои случаи овие критериуми може да упатуваат (proxі) на директна дискриминација.

исказот - потребно е да приложат фотографија) која може да значи дискриминација врз основа на возраст, етничка припадност, раса, боја на кожата и пол.

Табела 3

	Фреквен ција	Процент
Директна	222	58,3
Индијектна	121	31,8
Директна и индијектна	38	10,0
Вкупно	381	100,0

Графикон 12

Во различни дејности, различен е бројот на огласи коишто се објавени, но, исто така, различен е и бројот на огласите во кои е евидентирана дискриминација. Во табелата и во графиконот е даден приказ на оние огласи во кои е евидентирана дискриминација (како процент 100 се огласите во кои има дискриминација). Бидејќи во некои дејности овој број е многу мал, индикативноста за обликот на дискриминација е намалена и при интерпретацијата на податоците тие дејности не се земаат предвид. Од табелата подолу евидентен е податокот дека во единиците на локалната самоуправа само во 9% има директна дискриминација, а останатиот процент се однесува на огласите во кои има индијектна дискриминација и директна и индијектна дискриминација. Причината за ова, како што беше споменато и погоре, е тоа што единиците на локалната самоуправа во огласите бараат приложување на фотографија.

Табела 9

ДЕЈНОСТ	Директн а	Индијект на	Директна и индијектна
Нема податок	9	4	3
	56,3%	25,0%	18,8%
	2,4%	1,0%	0,8%
Образование и наука	10	6	7
	43,5%	26,1%	30,4%
	2,6%	1,6%	1,8%

Култура	9	1	1
	81,8%	9,1%	9,1%
	2,4%	0,3%	0,3%
Продажба и маркетинг	46	13	9
	67,6%	19,1%	13,2%
	12,1%	3,4%	2,4%
Градежништво	1	1	0
	50,0%	50,0%	0,0%
	0,3%	0,3%	0,0%
Угостителство и туризам	59	6	5
	84,3%	8,6%	7,1%
	15,5%	1,6%	1,3%
Здравство	2	6	0
	25,0%	75,0%	0,0%
	0,5%	1,6%	0,0%
Фармација	0	4	0
	0,0%	100,0%	0,0%
	0,0%	1,0%	0,0%
Трговија	8	0	0
	100,0%	0,0%	0,0%
	2,1%	0,0%	0,0%
Транспорт	6	1	0
	85,7%	14,3%	0,0%
	1,6%	0,3%	0,0%
Текстилно производство	2	1	1
	50,0%	25,0%	25,0%
	0,5%	0,3%	0,3%
Прехранбено производство	10	2	0
	83,3%	16,7%	0,0%
	2,6%	0,5%	0,0%
Дрвна индустрија	1	3	2
	16,7%	50,0%	33,3%
	0,3%	0,8%	0,5%
Друг вид на производство	3	4	0
	42,9%	57,1%	0,0%
	0,8%	1,0%	0,0%
	1	11	0

Јавна администрација	8,3%	91,7%	0,0%
	0,3%	2,9%	0,0%
Единици на локална самоуправа	3	27	3
	9,1%	81,8%	9,1%
	0,8%	7,1%	0,8%
Медиуми	1	0	1
	50,0%	0,0%	50,0%
	0,3%	0,0%	0,3%
Козметичарски, фризерски и масажерски услуги	9	0	1
	90,0%	0,0%	10,0%
	2,4%	0,0%	0,3%
Занаетчиски услуги	14	7	0
	66,7%	33,3%	0,0%
	3,7%	1,8%	0,0%
Сметководствени, правни и друг вид на интелектуални услуги	2	3	0
	40,0%	60,0%	0,0%
	0,5%	0,8%	0,0%
Останато	26	21	5
	50,0%	40,4%	9,6%
	6,8%	5,5%	1,3%

Еден од главните показатели за постоење на индиректна дискриминација е **дали во огласот се бара да се приложи фотографија**. Фотографијата може да биде показател на индиректна дискриминација врз основа на возраст, раса, пол и одредена видлива телесна попреченост. Но, истовремено, барањето да се приложи фотографија може да претставува вознемирување врз основа на пол, преку третирање на човековата личност како објект, односно претставува вулгаризација на човековото тело и асоцијација за негова потенцијална злоупотреба. Барањето да се приложи фотографија може да се третира оправдано, исклучително во ограничени ситуации на модната и рекламната индустрија, тогаш кога определена карактеристика може да се смета за *суштинско и определувачко барање* на определена професија. Излишно е барањето на фотографија во угостителството, продажбата, здравствените установи, единиците на локалната самоуправа и сл. Претежно ваквиот сексизам е насочен кон жената и претставува висок степен на вознемирување, посебно ако во огласот е наведено дека се бара продавачка или келнерка. Во 14% од огласите, во кои е евидентирана дискриминација се бара да се приложи фотографија и може да се заклучи дека претставува честа појава во огласите за вработување. Во прилог на истражувачкиот извештај се дадени примери од огласите за вработување во коишто се бара фотографија.

Неочекувано е висок процентот на огласите кои ги има објавено јавниот сектор, а во кои се бара да се приложи фотографија, односно во 12% во јавниот сектор и 15% во приватниот сектор. Процентот кој се однесува на јавниот сектор е добиен претежно од огласите на единиците на локалната самоуправа и од огласите на некои јавни

претпријатија. Неочекуваноста се темелеше на фактот што единиците на локалната самоуправа имаат развиени процедури за вработување и ги почитуваат одредбите за вработување на државни службеници.

4. Најчести основи на дискриминација

Во функција на оваа анализа беа обработени огласите во кои е евидентирана дискриминација за да се определи основата и истата да се стави во корелација со други променливи. Прашањето е насловено „**Прва основа на дискриминација**“, што истовремено се однесува и за огласите каде што е евидентирана дискриминација по една основа и за огласите во кои е евидентирана дискриминација по две или три основи. Во методолошкиот дел на анализата може да се констатира дека на ова прашање како променлива се зададени поголем број на одговори (основи на дискриминација) како вредности, односно модалитети. Во приказот на резултатите не се дадени сите вредности бидејќи некои од нив воопшто не се евидентирани како основи на дискриминација во огласите. Од графиконот е воочливо дека високо доминира полот со 55%, потоа личниот статус (кој вклучува брачен статус, бременост и дали е родител) со 21% и возраста со 17%.

Кога станува збор за дискриминација по основа на полот, неопходно е да се навлезе подлабоко во овој проблем. Односно, во дејностите угостителство и туризам (келнерка, шанкерка, собарка, хигиеничарка), продажба (продавачка, промотерка), здравство (на пример, заболечарка, медицинска сестра, лаборантка) и фармација (аптекарка) во голем процент се бараат извршители од женски пол и ова би значело дека постои директна дискриминација на припадниците на машкиот пол во пристапот до вработување. Но, ова истовремено значи и вознемирување по основа на полот, како еден од облиците на дискриминација, бидејќи жената се третира како објект, кој, поради својата привлечност, треба да го зголеми профитот на одредена компанија. Исто така, во различни дејности често пати се бара секретарка, што повторно упатува на вознемирување на жената и има висок степен на сексизам. Во македонскиот јазик нема јасност кога се употребува одредена именка во машки род - возач, лекар, електричар и сл., дали се однесува само за мажите, односно дали се исклучени жените од овој тип на работно место, но упатува на родово дефинирани професии.

Висок е процентот и на дискриминација по основа на личен статус, кој може да се сфати од повеќе аспекти и ги вклучува овде и брачниот статус, родителството и бременоста. Во многу огласи се бара експлицитно девојка. Овој збор во македонскиот јазик може да има повеќе значења, но, кумулативно, тоа би значело - млада, немажена, без деца. Во ваквите огласи има директна дискриминација на мажите, мажените и возрасните жени.

Возраста како заштитена основа на дискриминација, исто така, е честа бариера за пристапност до работно место на голем број возрасни луѓе. Чести се огласите во кои се бараат извршители до 25 или до 30 години, во зависност од видот на работното место. Ова се однесува и за жените и за мажите и е наведено во текстот на огласот и дополнително се констатира од контекстот на огласот кога се бара да се приложи фотографија.

Променливата **основа на дискриминација** кога се става во корелација со останатите променливи, статистичка валидност би имале само оние вредности кои се застапени со повисок процент, односно трите гореспоменати најчести основи.

Во анализите на огласите се посвети внимание на фактот дали постои дискриминација по повеќе од една основа (кога во огласот се дискриминираат независно, две или повеќе категории на граѓани, на пример, мажи и бремена жени). Но, и дали постои повеќекратна дискриминација, односно дали едно лице нема пристапност кон едно работно место бидејќи истовремено припаѓа на две или повеќе категории кои

се препознаени како дискриминациски основи во огласот (на пример, на огласот - се бара рецепционерка од македонска етничка припадност не постара од 40 години, овде покрај мажите нема пристапност ни секоја жена која истовремено не е Македонка и која е постара од 40 години). Тоа значи дека огласувачот може преку еден оглас двапати, трипати или повеќе пати да изврши дискриминација по неколку основи и на тој начин, оневозможувајќи им на две или повеќе категории на граѓани да имаат пристап до огласеното работно место.

Во огласите, во кои, покрај воочената дискриминациска основа се бара и фотографија или, пак, неосновано се бара поседување на возачка дозвола истиот се третира како оглас во кој има повеќе од една основа на дискриминација.

Дистрибуцијата на огласите во кои е евидентирана дискриминација врз основа на бројот на основи изгледа вака:

- една основа на дискриминација - 87,5% случаи;
- две основи на дискриминација - 10% случаи;
- три основи на дискриминација - 2,5% случаи.

Во огласите со две основи на дискриминација, кога полот е една од основите на дискриминација во 70% случаи се комбинира со возраста и во 22% случаи се комбинира со личниот статус, а кога возраста е прва основа во 86% случаи се комбинира со личниот статус. Во огласите во кои се евидентирани три основи на дискриминација најчесто како основи на дискриминација се среќаваат полот, возраста и личниот статус.

Заклучоци и препораки кои се произлезени од спроведеното Истражување на дискриминацијата во огласите за вработување

1. Процентот на огласите за нови работни места, кои се однесуваат на Скопскиот регион е повеќе од два и пол пати поголем во однос на процентот на населението во овој регион. Ова е сериозен податок кога се анализира пристапноста до работни места, зависно од местото на живеење. Оваа состојба зависи од пазарот на работна сила и стопанската активност и претставува добар показател за регионалните диспаритети. На креаторите на политиките за рамномерен регионален развој им се препорачува да го земат предвид овој диспарат при креирањето на идни мерки за рамномерен регионален развој во насока на ублажување на различните можности за достапност кон работно место на жителите надвор од Скопскиот регион.
2. Од вкупниот број на обработени огласи во печатените медиуми, уочливо е дека во 24% е забележана дискриминација, што претставува многу висок процент. Се препорачува на Собранието да пристапи кон измени и дополнување на Законот за работни односи во насока на дополнување на членот 24 став 1, и проширување на други основи што се однесува на огласувањето. Иако во Законот за спречување и заштита од дискриминација се забранува дискриминација во областа на работните односи, сепак, бидејќи станува збор за материјален закон во областа на работните односи, потребно е подетално да се регулира оваа материја. Потребно е да се специфицира дека се забранува дискриминација од кој било вид и која било основа во огласите за вработување и за ова да се определи и глоба за работодавецот.
3. Се препорачува на Собранието, доколку го донесе Законот за медиумите, да се посвети посебно поглавје кое се однесува на објавувањето на огласите и да се специфицира дека печатените медиуми, електронските медиуми и веб-порталите не

можат да објавуваат огласи со дискриминациска содржина и за ова да се предвидат парични казни.

4. Во „Лајм“ овој процент е највисок и е за 5% поголем во однос на просекот од 24%, а во „Утрински весник“ процентот е помал за 16% во однос на просекот. Од веб-порталот „Најди работа“, беа објавени само оние огласи во кои е евидентирана дискриминација, но и овде процентот на дискриминациски огласи е многу висок ако се има предвид дека беа евидентирани 309 вакви огласи, а тоа претставува 30% од вкупниот број на обработени огласи. Се препорачува да се зајакнат внатрешните процедури при објавување на огласи за вработување и истите да се редактираат и да се забрани нивно објавување, доколку е забележана дискриминација.

5. Се препорачува зајакнување на знаењата и свесноста на вработените во медиумите во врска со концептот на недискриминација и во врска со ризикот од објавување на вакви огласи како врз општеството така и врз угледот на медиумот.

6. Се потврди претпоставката дека преку огласите за вработување поголем е процентот на дискриминација во приватниот сектор за разлика од јавниот сектор што не кореспондира со претставките на КЗД. Во приватниот сектор 27% од огласите содржат дискриминација и овој процент е повисок за 18,5% во однос на јавниот сектор кој е 8,5%. Се препорачува Министерството за економија и стопанските комори да пристапат кон подготовка на процедури за подготовка и објавување на огласи за вработување коишто ќе важат во правните лица од приватниот сектор и со кои ќе се креира превентивен механизам од дискриминација при огласувањето.

7. Се препорачува да се преземат активности во насока на зајакнување на свесноста на работодавците во приватниот сектор дека немаат дискреционо право да објавуваат огласи со дискриминациски критериуми и дека постои опасност со тоа некој да дискриминираат директно или индиректно.

8. Дејности за кои се однесуваат огласите за вработување и во кои е евидентиран висок процент на дискриминација, а за кои има најмалку 20 огласи, ги издвојуваме - продажбата и маркетингот со 44%, угостителството и туризмот со 54,5%, занаетчиските услуги со 26% и најмногу единиците на локалната самоуправа 61%. Се препорачува, посебно во овие сектори, работодавците да поминат обуки за да се зголеми нивната свесност за оваа проблематика.

9. Од сите огласи во кои има најдено дискриминација во 58% од огласите е евидентирана директна дискриминација, во 32% индиректна дискриминација и во 10% директна и индиректна дискриминација. Може да се заклучи дека во јавниот сектор доминира индиректната дискриминација (61%) за разлика од приватниот сектор каде таа е 24%. Ако на ова се додаде дека во јавниот сектор во 13% од огласите е евидентирана и индиректна и директна дискриминација а во приватниот сектор само 6%, ќе констатираме дека овој сооднос индиректна наспроти директна дискриминација во полза на индиректната дискриминација е далеку поголем во јавниот за разлика од приватниот сектор. Се препорачуваат обуки како во јавниот така и во приватниот сектор во коишто ќе се укаже на опасноста од дискриминацијата и ќе се објасни опасноста од, навидум, неутралните а непотребни барања за некое работно место - како што се фотографијата, возачката дозвола и познавањето на некој јазик.

10. Во јавната и во државната администрација проблем е што во општите услови за вработување се бара *општа здравствена состојба* која индиректно може да значи дискриминација на лица со попреченост или, пак, на лица со определени заболувања. Но, висок е степенот на веројатност дека за голем број на работни места, за кои се бара лекарско уверение, со кое се потврдува општата здравствена состојба, не е потребно истото. Се препорачува Собранието на Република Македонија да ги измени Законот за државни службеници и Законот за јавни службеници со кои ќе се бара да се специфицира за секое работно место каков тип на здравствена состојба е неопходна (доколку е неопходна и доколку не може да се направи соодветно приспособување) да се специфицира при огласот, дали за конкретното работно место е неопходно работникот да нема определени

здравствени проблеми или ограничувања и истите да се наведат. Истовремено, ова би значело и усогласување на овие закони со Законот за работни односи, кој, како општ Закон за работните односи, го забранува или, пак, рестриктивно приоѓа кон обврската за приложување на лекарско уверение.

11. Се препорачува Агенцијата за администрација да пристапи кон организација на активностите за анализа на систематизациите на работните места во државната и во јавната администрација и да се утврди дали за одредени работни места е неопходно јавниот, односно државниот службеник да нема одредени болести или ограничувања. Имено, овој критериум треба да се индивидуализира. Исто така, да определи начин на соодветно приспособување на лицата кои имаат одредени ограничувања за да можат да имаат пристап до соодветно работно место.

12. Во 14% од огласите, во кои е евидентирана дискриминација, се бара да се приложи фотографија и може да се заклучи дека ова претставува честа појава во огласите за вработување. Во 49% од огласите, кои ги имаат објавено единиците на локалната самоуправа се бара да се приложи фотографија. Се препорачува единиците на локалната самоуправа да се воздржуваат од барања на фотографии во огласите за вработување и да ги развијат своите капацитети за поголема свесност за недискриминација. Се препорачува во Законот за работни односи како и во други закони, кои предвидуваат вработувања, строго да се забрани барањето да се приложи фотографија при конкурирањето за одредено работно место, освен во стриктно определени области каде е неопходно тоа. На пример, во модната индустрија каде претставува одлучувачки услов за вработување.

13. При анализирањето на огласите за вработување, кои беа предмет на обработка за ова истражување, се дојде до податок дека во 39% од огласите во кои се бара поседување на возачка дозвола и во кои е евидентирана дискриминација, поседувањето на возачката дозвола не е неопходен услов за соодветното работно место. Се препорачува да се внимава при огласувањето дали е неопходна возачка дозвола за соодветното работно место, бидејќи индиректно може да се дискриминираат лицата со попреченост и постарите лица.

14. Се заклучува дека како основи на дискриминација високо доминираат полот со 55%, потоа личниот статус (кој вклучува брачен статус, бременост и дали е родител) со 21% и возраста со 17%. Се препорачува подигање на свесста дека, доколку за одредено работно место се бара жена, истовремено директно се дискриминираат мажите во пристапот до работно место и се вознемируваат жените бидејќи на нив се гледа како на објект преку кој може да се профитира (преку нејзиниот надворешен изглед).

15. Две основи на дискриминација има во 10% од огласите, а три основи на дискриминација во 2,5% од огласите во кои е уочена дискриминација. Во огласите со две основи на дискриминација, кога полот е еден од основите на дискриминација во 70% се комбинира со возраста и во 22% со личниот статус а кога возраста е прва основа во 86% се комбинира со личниот статус. Во огласите во кои се евидентирани три основи на дискриминација, најчесто, како основи на дискриминација се среќаваат полот, возраста и личниот статус. Се препорачува на медиумите и на работодавците да внимаваат дека во еден оглас може да се дискриминираат повеќе од една категорија на граѓани и тоа може да се направи директно и индиректно.

16. Потребно е Комисијата за заштита од дискриминација да го продолжи мониторингот на дискриминацијата во огласите и јавно да ги опоменува медиумите и работодавците кои објавиле дискриминациски огласи.